

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

LINCOLN TEIXEIRA

**A REPERCUSSÃO DO ENSINO À DISTÂNCIA NA EDUCAÇÃO
CORPORATIVA UM ESTUDO DE USO DA PLATAFORMA
ACADEMIA +AGROTIS**

CURITIBA

2017

LINCOLN TEIXEIRA

**A REPERCUSSÃO DO ENSINO À DISTÂNCIA NA EDUCAÇÃO
CORPORATIVA UM ESTUDO DE USO DA PLATAFORMA
ACADEMIA +AGROTIS**

Monografia apresentada como requisito parcial à obtenção do grau de Bacharel, em Gestão da Informação, Setor de Ciências Sociais aplicadas, da Universidade Federal do Paraná.

Orientador: Prof. Dr Celso Yoshikazu Ishida

CURITIBA

2017

Dedico este estudo à minha família, por acreditarem em mim, e na minha capacidade de chegar mais longe.

AGRADECIMENTOS

Agradeço, primeiramente, a Deus por permitir que chegasse até aqui, mas não apenas nestes anos como universitário, e sim toda a minha trajetória pessoal, profissional e meu desenvolvimento como pessoa de bem.

Agradeço a esta Universidade, seu corpo docente, direção e administração que oportunizaram e auxiliaram para que hoje seja possível vislumbrar um horizonte superior.

Agradeço ao meu Orientador, pelo empenho dedicado à elaboração deste trabalho, ao apoio e o suporte necessário para desenvolvimento do mesmo.

Agradeço à minha mãe, que apesar de todas as dificuldades sempre me deu apoio incondicional nas horas difíceis, de desânimo e cansaço, acreditando que eu iria conseguir e sempre posso chegar mais longe.

Agradeço ao meu pai que me possibilitou chegar até aqui, dando-me todo apoio necessário e incentivo para que estudasse e pudesse ter um futuro promissor

Agradeço aos meus amigos que sempre estiveram comigo e me “aturaram” em toda essa caminhada.

Agradeço a todas às pessoas maravilhosas que conheci e fizeram parte desta caminhada, às que passaram em minha vida, e também, às pessoas que continuam presente.

Agradeço a um alguém especial, que me ajudou muito durante essa trajetória, que acreditava em mim, mesmo quando eu sentia dúvidas, deixo aqui registrada minha imensa gratidão.

*O futuro me interessa porque é o lugar onde vou
passar o resto da minha vida.*

(Woody Allen)

RESUMO

A presente pesquisa amparada nas literaturas sobre educação a distância, educação corporativa e a repercussão da tecnologia nas organizações atuais, tem como objetivo central analisar a influência da educação a distância na educação corporativa através de um estudo de caso. A educação a distância, assim, surge como importante modalidade de ensino que apoia a empresa na consecução dos objetivos de capacitação interna. Nesta perspectiva, a tecnologia traz influências significativas para as organizações, sendo necessário capacitar seus colaboradores no uso dessa tecnologia. É preciso inovar, preparando o colaborador tecnologicamente em prol dos resultados positivos, dando suporte ao aprendizado, corrigindo erros e ampliando as possibilidades de negócio. Portanto, o estudo visa analisar a influência da educação a distância com o uso da plataforma Academia +Agrotis na capacitação dos colaboradores da empresa Agrotis Agroinformática através do uso da plataforma Academia +Agrotis, considerando a percepção e visão do usuário quanto a sua capacitação. A metodologia utilizada no presente estudo foi um estudo de uso qualitativo, revisando a bibliografia pertinente da área. Levando em consideração os resultados obtidos, é possível demonstrar que o ensino corporativo através de uma plataforma de ensino a distância pode trazer benefícios a empresa. A plataforma da academia Agrotis acrescenta na capacitação dos colaboradores, que utilizam o ensino a distância como diferencial na sua capacitação interna, tornando o aprendizado efetivo e rápido.

Palavras-chave: EAD. Corporativa. Tecnologia. Organização. Plataforma.

ABSTRACT

This present research, based on the literature of distance education, corporate education and the repercussion of technology in current organizations, has the main objective analyzing the influence of distance education in corporate education through a case study. Distance education, therefore, emerges as an important modality of education that supports the company in achieving the objectives of internal training. In this perspective, the technology brings significant influences to the organizations, being necessary to train its collaborators in using this technology. It is necessary to innovate, preparing the employees technologically for the positive results, supporting learning, correcting errors and expanding the possibilities of business. Therefore, this study aims to analyze the influence of distance education with the use of the Academia + Agrotis platform in the training of employees of Agrotis Agroinformática through the use of the Academia + Agrotis platform, considering the user's perception and vision regarding their training. The methodology used in the present study was a qualitative study, reviewing the pertinent bibliography of the area. Considering the results obtained, it is possible to demonstrate that corporate education through a distance learning platform can bring benefits to the company. The Agrotis academy platform adds to the training of employees, who use distance education as a differential in their internal training, making learning effective and fast.

Keywords: E-learning. Corporate. Technology. Organization. Platform

LISTA DE GRÁFICOS, TABELAS

Gráfico 1- Utilização da plataforma Academia + Agrotis.....	27
Gráfico 2 - Quantidade de treinamento no site Academia + Agrotis.....	28
Gráfico 3 - Mídia.....	29
Gráfico4 - Acessibilidade.....	29
Gráfico 5 - Usabilidade.....	30
Gráfico 6 - Organização do conteúdo de Capacitação.....	31
Gráfico 7- Navegação.....	31
Gráfico 8 - Rotulagem.....	32
Gráfico 9 - Busca de Conteúdo.....	33
Gráfico 10 - Segurança do site Academia + Agrotis.....	33
Gráfico 11 - Problema com o site Academia + Agrotis.....	34
Gráfico 12 - Avaliação do usuário da Academia + Agrotis de acordo com a escala Likert.....	35
Gráfico 13 - Sugestões ao site Academia + Agrotis.....	35
Tabela 1 – A repercussão do uso da plataforma Academia +Agrotis.....	37

LISTA DE SIGLAS

EAD – Educação à Distância.

UC – Universidade Corporativa.

TIC – Tecnologias de Informação e Comunicação.

MPF – Ministério Público Federal.

T & D – Treinamento e Desenvolvimento.

MDIC – Ministério do Desenvolvimento da Indústria e Comércio Exterior

IES – Instituição de Ensino Superior

LDB – Lei de diretrizes e bases

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	1
1.1 Problema de Pesquisa	2
1.2.1 Objetivo Geral	3
1.2.2 Objetivos específicos	3
1.3 Justificativa	3
1.3.1 Fator motivador de crescimento	4
2 REVISÃO TEÓRICO – EMPÍRICA	5
2.1 Educação corporativa	6
2.1.2 Os benefícios da educação corporativa	7
2.1.3 Objetivos da Universidade Corporativa	9
2.2 A influência da tecnologia nas organizações	11
2.3 A evolução e importância da EAD para as organizações	14
2.4 A importância da Educação à distância para organizações	16
2.4.1 A EAD como ferramenta de capacitação profissional	19
3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	22
3.1 Tipo de pesquisa	22
3.1.2 Elemento de estudo	23
3.1.3 Instrumento utilizado e procedimento de coleta de dados	23
3.1.4 Ambiente/ Objeto de pesquisa	23
3.1.5 Apresentação da plataforma	25
4 RESULTADO/ ANÁLISE DE DADOS	26
4.1 Perfil dos participantes	26
4.2 Apresentação e Discussão dos Resultados	26
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	38
REFERÊNCIAS	40
APÊNDICE 1 – INSTRUMENTO DE PESQUISA	43

1 INTRODUÇÃO

A Educação à Distância (EAD) é um tema bastante discutido no presente século, e com o passar dos anos, vem despertando um elevado interesse, tanto por parte de instituições públicas quanto privadas. Assim a EAD faz com que as organizações públicas sejam mais eficientes, eficazes e efetivas, enquanto as empresas privadas sejam mais competitivas e lucrativas através desse meio de aprendizado investindo em seu capital intelectual que é o colaborador, fornecedores e clientes.

Assim, os autores From, Martins asseveram que:

A Educação a Distância é uma forma mais acessível de todas as modalidades de ensino, pois se utiliza de tecnologias e de metodologias específicas que ultrapassam obstáculos temporais e geográficos para a construção e democratização do aprendizado. Ela tem se desenvolvido em função de um contexto social, no qual a influência tecnológica reordenou valores e práticas pedagógicas necessárias para o ensino e para a aprendizagem (FROM, MARTINS, 2016, p.7).

Dessa forma a EAD é uma excelente forma de capacitar pessoas, com um baixo custo de mercado, uma vez que temos com esse advento um nicho de mercado para novos meios de ensino e educação e com isso a educação à distância vem crescendo a cada dia. Grandes empresas de todos os ramos estão investindo na educação continuada através da modalidade da EAD, focando na capacitação e crescimento de seus colaboradores (VERGARA; RAMOS, 2008, p.3).

Pode-se observar também como vantagem a adequação e criação de uma cultura organizacional à aplicação de tal forma de ensino, demonstrando sua eficiência através de uma ferramenta que pode ser modificada e adaptada à realidade de qualquer organização, onde os colaboradores têm acesso pela Internet à educação continuada. Destacando que o aprendizado estará disponível a eles a qualquer hora e em qualquer lugar e também atingir um grande número de pessoas, através de dispositivos e a usabilidade da capacitação reforça a facilidade da aprendizagem.

Contudo, as empresas, têm que enfrentar grandes desafios na implantação de novas tecnologias em que deverão criar alternativas de adaptabilidade

tecnológica para seus colaboradores utilizarem o máximo dessa ferramenta em prol dos resultados organizacionais, portanto nesse sentido, surge a educação corporativa capacitando o profissional para melhor trabalhar e menos errar, isso melhora a concepção de trabalho profissional e resultado organizacional qualitativo.

Educação corporativa nasce como uma importante oportunidade da empresa treinar seu capital intelectual e alinhá-lo aos objetivos de negócio da empresa.

Logo o objetivo deste trabalho é analisar a influência da Educação a Distância na capacitação dos colaboradores da empresa Agrotis Agroinformática para alcance dos objetivos organizacionais através do uso plataforma Academia + Agrotis.

A metodologia utilizada foi de revisão de literatura pertinente junto a um estudo de uso, objetivando valorizar e entender a realidade da Educação corporativa na organização em estudo, indo ao encontro da importância e a influência na educação corporativa através das tecnologias e ferramentas utilizadas para realização das operações nas empresas para maior eficiência e eficácia organizacional.

O presente trabalho está organizado na seguinte estrutura teórica, primeiramente explica a educação corporativa, depois destaca seus benefícios e objetivos, após traz em si aspectos da influência da tecnologia nas organizações, finalizando dessa forma com a evolução e importância da EAD nas organizações, enfatizando em seguida a EAD como ferramenta de capacitação profissional além dos resultados referente ao experimento e a conclusão do trabalho.

1.1 Problema de Pesquisa

Atualmente as organizações enfrentam desafios no que tange a inserção de novas tecnologias para melhoria de seu processo de trabalho, devido seus colaboradores terem que adaptar – se a elas, dependendo de muitas variáveis para se tornar significativa determinada tecnologia na organização, muitas empresas enfrentam grandes problemas com seus colaboradores a esse respeito, levando muitas das vezes as organizações a ineficiência e ineficácia nas operações de suas atividades realizadas.

A modalidade EAD tem sido aplicada nas empresas, porém, com poucos resultados publicados academicamente. Dentro deste contexto surge a pergunta: Como a plataforma de educação a distância influencia na capacitação dos colaboradores da empresa Agrotis Agroinformática?

1.2.1 Objetivo Geral

Este trabalho tem como objetivo geral analisar a influência da Educação a Distância na capacitação dos colaboradores da empresa Agrotis Agroinformática para alcance dos objetivos organizacionais através do uso plataforma Academia + Agrotis.

1.2.2 Objetivos específicos

- Destacar a EAD como modalidade de capacitação profissional para a educação corporativa.
- Analisar a plataforma Academia + Agrotis e sua influência no uso para capacitação profissional dos colaboradores visando à melhoria do desempenho funcional em direção ao alcance do objetivo organizacional.

1.3 Justificativa

A EAD tem se tornado um importante recurso utilizado para atender grandes grupos, desde as Instituições de Ensino Superior (IES) até as organizações. A EAD, segundo o Decreto-Lei nº 2.494, de 10/2/1998, em seu artigo 1º, assim a EAD é uma forma de ensino que permite a aprendizagem autônoma mediada por recursos didáticos e organizados com suporte da informação e disseminados por vários meios de comunicação (BRASIL, 1988).

Justifica a presente pesquisa sobre a temática EAD visto a sua relevância para todas as organizações que buscam melhorias no seu desempenho, mostrando-se uma aliada no processo de atividades organizacionais, diminuindo, capacitando profissionais, trazendo um rol de benefícios para as organizações

através das novas tecnologias ampliando possibilidades e quebrando preconceitos sobre a aprendizagem na esfera acadêmica e profissional.

A EAD vem dando aporte a educação corporativa e privada, adequando-se à realidade das corporações e ao ambiente de atuação de seus profissionais, oferecendo conteúdo adequado e disponível sempre que necessário, com rapidez e agilidade, sem perder a qualidade de informação.

Os meios tecnológicos disponíveis, quebram paradigmas da educação, suas amarras e restrições físicas consolidadas utilizadas por anos nas instituições, pois hoje a EAD, tanto para o aluno, quanto para o colaborador, disponibiliza informações para sua auto capacitação, a Gestão da informação utilizada de forma correta repercute positivamente na aprendizagem contínua, tendo em vista que quando o colaborador tem seu ensino direcionado com qualidade o mesmo aproveita de forma mais efetiva o que lhe é disponibilizado.

Segundo (VAIRO, 2011) alguns benefícios identificados pelas empresas com a EAD são:

- Redução de custos, com transporte, hotéis e alimentação devido a não haver a necessidade de deslocamento;
- Criação de culturas organizacionais como comunidades internas dentro da organização;
- Possibilidade de criação de treinamentos diferenciados;
- Flexibilidade de horários para capacitação;
- Programas de *e-learning* podem ser utilizados com propósito de educar vendedores, distribuidores e fornecedores todos em uma mesma metodologia;
- Facilidade de gerar indicadores através de um gerenciamento detalhado e organizado do programa de aprendizagem.

1.3.1 Fator motivador de crescimento

Lima (2014) considera que dentro das organizações, a EAD é uma importante aliada por fazer uso de recursos práticos e ser facilmente mensurável,

além de que seu valor agregado é de baixo custo para que a empresa possa acompanhar de perto a evolução de seus alunos e colaboradores, oferecendo a eles certificação em determinada área de atuação, os capacitando para que desenvolvam com excelência seu trabalho.

Estes diferenciais de ensino têm estimulado as empresas a investirem cada vez mais em suas escolas virtuais e em suas academias do conhecimento.

Outros argumentos utilizados para investir na prática da EAD têm ligação com o fato de que uma plataforma de ensino virtual tem baixo custo e alto valor agregado, necessita que as informações sejam geridas com qualidade e de uma estruturação de conteúdo, horários flexíveis de acesso e de um espaço seguro e confiável, tanto para o aluno, quanto para o responsável do gerenciamento da informação.

A utilização da EAD em treinamentos insere-se em contextos empresariais e em órgãos públicos brasileiros. No Ministério Público Federal (MPF), essa modalidade de ensino é uma alternativa educacional encontrada devido à grande necessidade de capacitação dentre as várias unidades espalhadas por todo o território nacional.

A Educação a Distância no MPF capacita seus colaboradores para estarem aptos a atuarem em projetos e melhorias internas, além de possibilitar que atuem em desafios futuros dentro da organização. O MPF utiliza a plataforma Moodle como ferramenta de aprendizado, ressaltando-se pelo Dr. Renato M.E. Sabbatini em seu artigo (Ambiente de Ensino e Aprendizagem via Internet) que o Moodle é uma das plataformas de treinamento mais utilizadas no mundo todo.

Alguns resultados que o MPF obteve com a implantação da EAD foi a possibilidade de construção de metodologias de gestão do conhecimento, a amplitude de alcance de pessoas; a redução de deslocamentos e toda a logística associada, bem como a redução de desperdícios na elaboração de materiais

2 REVISÃO TEÓRICO – EMPÍRICA

2.1 Educação corporativa

Educação corporativa nasce como uma importante oportunidade da empresa treinar seu capital intelectual e alinhá-lo aos objetivos de negócio da empresa.

Para MDIC (Ministério do Desenvolvimento da Indústria e Comércio Exterior) a educação corporativa é conceituada como uma prática coordenada de gestão de pessoas e gestão de conhecimento para orientar a estratégia de longo prazo de uma organização.

Meister (1999) entende que a educação corporativa é de iniciativa empresarial que possibilita construir um processo contínuo em que estrutura a aprendizagem atrelada aos objetivos estratégicos.

É notório que a educação corporativa mudou o paradigma das instituições para uma melhor capacidade empresarial.

Em relação a isso, Vairo (2011) informa que:

A partir da educação corporativa, surgiu o conceito de universidade corporativa - UC, a qual tem como foco principal gerir o conhecimento organizacional, promovendo o aprendizado de todos os colaboradores da organização, em consonância com os objetivos estabelecidos no planejamento estratégico organizacional (VAIRO, 2011, p.431).

Vairo (2011, p.435) complementa seu entendimento dizendo “que a educação corporativa está dentre as inovações das atuais práticas de gestão de pessoas, se tornando, cada vez mais, essencial para a evolução das organizações”

Assim, Vairo (2011) evidencia-nos que a educação corporativa vai além do treinamento empresarial ou qualificação de mão-de-obra da empresa, contudo articula de forma coerente as competências individuais e organizacionais no contexto mais crescente da empresa.

Ricardo e Mudim (2004, p.10) ressaltam e concluem em seus estudos que a educação corporativa junto à gestão de conhecimento da empresa, possibilita desenvolver um sistema de educação para a organização atingir seus objetivos, permite melhorar seus relacionamentos, capacitar profissionais, e a empresa consegue sobreviver no mercado.

Do mesmo modo Carvalho e Cruz (2001) reforçam esse entendimento, disseminando a seguinte ponderação sobre educação corporativa.

A educação corporativa é um instrumento que gera sujeitos com capacidade de reflexão da realidade organizacional e que constroem seus objetivos continuamente em nome da competitividade e do sucesso, permitindo a empresa um maior desempenho organizacional na busca por resultados positivos (CARVALHO e CRUZ, 2001).

Portanto, tem-se a educação corporativa como um importante instrumento de capacitação profissional e um fator de diferencial competitivo, diante disso seus benefícios são amplos e tem eficácia, conforme se aborda a seguir.

2.1.2 Os benefícios da educação corporativa

Os benefícios que a educação corporativa traz para as organizações tem por objetivo geral trazer mais ativos positivos para empresa e minimizar custos, na melhoria do processo de trabalho e uma maior competência do seu capital intelectual para obter um lucro desejável.

Diante disso, a educação corporativa permite ao colaborador se educar dentro da organização, para que o mesmo, possa desenvolver um bom trabalho no ritmo determinado e se enquadre ao negócio da empresa.

A aplicabilidade da educação corporativa, contudo, deve ser praticada pelas empresas para competir no mercado.

Nesse contexto:

A Educação Corporativa, quando aplicada de forma correta e continuada, pode se tornar uma ferramenta importante para que as organizações possam, através da atualização, se manter competitivas em um mercado cada vez mais exigente e complexo (FRANCELINO et al.,2016, p.1).

A empresa sem aderir às novas tecnologias e sem educação corporativa perde a competitividade, pois a organização não consegue acompanhar o mercado, é ineficiente e ineficaz, visto que o concorrente chegará mais rápido ao cliente, por meio da tecnologia e trabalhará melhor com a base tecnológica.

A tecnologia junto às organizações, são ferramentas de vital importância para consecução dos objetivos devido à velocidade da informação, facilidade e seu universo de possibilidades.

Autores colaboram dizendo que é notório que o mundo está em constante transformação e a informação cada vez mais está ao alcance de todos através de um clique. Essas tecnologias sempre estão atualizando e quem deixa de acompanhá-las fica desatualizado, igualmente isso acontece no ambiente corporativo, onde os profissionais devem sempre se qualificar, dessa maneira a educação corporativa é importante para a capacitação profissional e alinha o colaborador na estratégia de negócio da empresa (FRANCELINO et al., 2016).

As empresas devem estar motivadas em implantar a educação corporativa, o gestor em si pode indicar a educação corporativa para a empresa aderir, somente assim, a organização poderá alinhar seu negócio ao seu objetivo fim que é o resultado financeiro positivo.

No contexto empresarial percebe-se, que, as empresas privadas sempre estão em busca de novas formas de fazer a diferença no mercado e sempre estão fazem novos estudos e pesquisas para criar uma vantagem competitiva para se tornarem líder no mercado ao qual concorrem.

E uma das grandes oportunidades está no capital intelectual e que se aliado a outros meios de melhorar a capacidade de trabalhador e do produto podem criar um diferencial no ramo onde atuam.

Para sedimentar destaca-se Francelino et al., (2016) que aborda as organizações com a finalidade de criarem vantagem sobre a concorrência e reduzir tempo e recursos, incorporam em suas empresas práticas de treinamento para desenvolverem a cultura de aprendizagem contínua, promovendo assim o benefício para si e para os colaboradores.

Acerca disso e em colaboração a visão para que serve a educação corporativa, Carvalho (2015) afirma que a educação corporativa serve para além do aprimorar da equipe na busca por um melhor desempenho, a educação corporativa dessa forma se consolidou e ficou reconhecida como um processo de capacitação que agrega valor à empresa e aumenta o diferencial competitivo.

Para Carvalho (2015):

A educação corporativa permite a formação de profissionais munidos de conhecimentos que podem ser aplicados de forma a oferecer retorno ao negócio. É uma maneira eficaz de produzir, armazenar e disseminar conhecimento acumulado ao longo do tempo, com o propósito de transformar a organização em um local de aprendizagem contínua (CARVALHO, 2015, p.2).

A educação corporativa colabora de forma significativa para empresa, contudo a mesma deve implantar com compromisso de desenvolver a aprendizagem contínua em seus colaboradores, treinando – os para ter um conceito de negócio e capacidade de usar a tecnologia e informações em prol do crescimento da empresa e seu próprio crescimento profissional.

2.1.3 Objetivos da Universidade Corporativa

A universidade corporativa busca capacitar os colaboradores para melhorarem seu desempenho frente ao processo e negócio das empresas, nesse sentido a empresa busca implantar cursos para dar esse suporte ao Colaborador com intuito de melhorar os pontos fracos e reforçar os pontos fortes.

Conforme alude Ramos e Vergara (2008).

As universidades corporativas apresentam – se como uma recente e importante estratégia das organizações, no sentido de potencializar o desenvolvimento de seus colaboradores e assim contribuir para a criação e manutenção de vantagem competitiva (VERGARA e RAMOS, 2008, p.3).

Com o objetivo de criar estratégias de potencial competitivo as empresas vêm em seus colaboradores essa oportunidade, seu capital intelectual, capacitá-los é tornar a empresa produtiva e rentável e com uma boa respeitabilidade pelo mercado e clientes. É vital que a empresa tenha essa visão e estratégia para que consiga atingir tais objetivos.

Boas, Oliveira e Trinta (2006) nos apresentam que o tema Universidade Corporativa (UC) tem despertado tanto interesse nas empresas, pois as UC têm se revelado como eficaz veículo para o alinhamento e o desenvolvimento dos talentos humanos às estratégias empresariais.

A educação corporativa é um modelo que vem atendendo o cenário organizacional, visto que o treinamento tradicional não se adequa aos requisitos do mercado, dessa forma a empresa tem que procurar novos meios apoiados às tecnologias para propiciar um treinamento mais objetivo e completo, visando um maior desempenho organizacional (Boas; Oliveira; Trinta, 2006).

Albanz (2003) adverte que a “Universidade Corporativa” é o guarda-chuva estratégico das organizações e tem como visão alavancar o negócio da organização.

Assim, Universidade Corporativa atende a estratégia organizacional da empresa. De acordo Litwin (2001) o autor argumenta que a universidade corporativa não tem um propósito de fato educacional, mas sim está relacionado ao negócio da empresa.

Contudo, Aromando (2002 apud BOAS; OLIVEIRA;TRINTA, 2006, p.5), “ diz que a missão das universidades corporativas é fornecer o conhecimento de forma mais rápida, com um custo menor permitindo que de forma sistemática as pessoas da organização tenham acesso direto às fontes de conhecimento”.

Boas, Oliveira, Trinta (2006) consideram que o objetivo principal de uma universidade corporativa é possibilitar desenvolver talentos que permitirá fundamentar as estratégias de negócio, assim sendo, os autores apresentam alguns pontos para sua implantação.

- Definir de forma clara e criteriosa o que é importante para a empresa para seu desempenho positivo a partir de um diagnóstico bem feito;
- Desenvolver competências primordiais para o negócio, na esfera empresarial e humana;
- Centralização na direção no que tange ao aprender organizacional, melhorar a cultura corporativa empresarial no que se refere à aprendizagem e inovação;
- Centralizar – se nos clientes internos e externos, sejam clientes, fornecedores, distribuidores e comunidade;
- Criar programas que orientem as ações que foque a necessidade do negócio; Diante desses pontos de implantação das universidades corporativas que diferenciam em vários pontos, deve estar fundamentada

nos seguintes princípios e objetivos conforme citados abaixo de acordo com os autores, Boas, Oliveira e trinta (2006):

- Suporte para aprendizagem para atingir os objetivos de negócio;
- Diagnóstico de situação dentro das competências essenciais;
- Aprendizado em qualquer hora e qualquer lugar;
- Estímulo dos gerentes para efetividade e sucesso do programa;
- Desenvolver sistemas de avaliação para verificação dos resultados obtidos.

Pode-se compreender diante desse panorama da Universidade Corporativa a necessidade de ter claros os objetivos de acordo com os padrões e segmento da empresa, uma vez que ela precisa implantar a Universidade Corporativa com um olhar dentro de seu contexto empresarial e de negócio, realizar uma educação que eduque corporativamente.

Afinal, uma vez que o colaborador está tanto como pessoa ou enquanto profissional sempre em contato com novas tecnologias, ele precisa saber utilizar a tecnologia a seu favor.

Entretanto, há necessidade de saber como se dá a relação entre a tecnologia e as organizações atuais, e sua motivação para utilizar essa ferramenta importante para a consecução dos objetivos organizacionais.

Percebe – se, desta forma, que o advento da EAD permitiu a criação da UC para melhorar os aspectos de trabalho da empresa, dando um suporte de melhoria na gestão dos resultados favorecendo o aprendizado e o incremento de novas tecnologias que vem facilitar a relação colaborador e empresa na perspectiva de maior desempenho organizacional.

2.2 A influência da tecnologia nas organizações

Com a finalidade de fundamentar basicamente esse estudo, é possível adentrar no contexto relacional entre a tecnologia e sua influência nas empresas atuais. Dessa forma, pretende – se apresentar nesta seção as motivações para o uso das TICs (Tecnologia de Informação e comunicação).

Acerca disso Gonçalves (1993) destaca que a tecnologia é um fator peculiar de transformação da empresa, e que não se limita em relação à produção de bens e

serviços, no entanto, conduzem a empresa a ter novos processos e procedimentos que contemplem a integridade do comportamento das organizações no que tange a sua gestão.

De modo que a tecnologia se inserida na organização poderá agregar valor à empresa, todavia a mesma passará por mudanças radicais até atingir níveis de excelência almejados.

Outro ponto em questão é que a tecnologia não pode ser usada para automatização do processo de trabalho, mas sim para melhorar esses processos de trabalho para atingimento das metas das organizações.

Gonçalves (1998) argumenta que a influência da tecnologia possibilita transformar o trabalho das pessoas, a produção da equipe, na estrutura organizacional e o resultado da empresa.

Nesse sentido, as organizações devem se atentar de forma precisa no que tange a inserção das tecnologias de forma objetiva para que não vire tudo em custos.

Um importante esclarecimento nos traz Ospina e Prates:

Os administradores em geral investem em novas ferramentas de TI, porque acreditam que isso lhes permitirá realizar suas operações mais rapidamente e a um custo mais baixo; utilizam-na para objetivos estratégicos e para planejar e alcançar um ou mais dos **três objetivos** operacionais independentes. **Aumentar a continuidade** (integração funcional, automação intensificada, resposta rápida); **melhorar o controle** (precisão, acuidade, previsibilidade, consistência, certeza); **proporcionar maior compreensão das funções produtivas** (visibilidade, análise, síntese), (OSPINA e PRATES, 2004, p.4).

Dentro desse contexto deve se pensar sobre tais implementações, pois elas dependem de um planejamento bem elaborado e de tempo para que o resultado seja atingido. Sendo assim, também considera-se que o uso das tecnologias envolve custos visíveis e invisíveis, visíveis no sentido de que a organização saberá quais custos ela terá que arcar, e os invisíveis serão custos decorrentes do processo de adaptação e ajustes para o uso das novas tecnologias.

Sabendo da influência das novas tecnologias Gonçalves argumenta:

No que diz respeito às novas tecnologias e seus impactos nas empresas, de fato, são inegáveis sua contribuição para uma maior integração entre as partes da organização e entre organizações, clientes, fornecedores. A criação de processos de trabalho apoiados em tecnologia que atravessam as fronteiras organizacionais representa, inclusive, avanços na direção de uma rearquitetura dos projetos organizacionais para tornar a empresa mais ágil e dar-lhe condições para acompanhar mudanças (GONÇALVES 2002, p.59).

A tecnologia traz muitos benefícios empresariais, mas a empresa precisa ter um compromisso em sua gestão, saber fazer uma gestão tecnológica dentro da empresa para que os resultados venham repercutir de forma profícua.

Freitas e Teófilo (2007) comentam que o novo cenário em que as organizações estão inseridas vem superando as expectativas na perspectiva de alcançar os objetivos planejados tanto das empresas, quanto dos colaboradores, onde há uma troca recíproca de interesse, possibilitando assim que a organização se perdure no mercado competitivo, assim as novas tecnologias vêm assumindo um importante papel na gerência das organizações de um modo geral.

Em consequência a isso, surge o sistema de informação como apoio nas tomadas de decisões gerenciais.

Alter (1998) considera que um sistema de informação que usa a tecnologia da informação, permite buscar, emitir, armazenar, recuperar, ou fazer exposição de informações usadas em um ou mais de um processo de negócio.

Em resumo, pode – se afirmar que “o uso bem planejado de Tecnologia da Informação dará suporte aos três principais papéis que exerce o Sistema de Informação na organização, que são: busca de vantagem competitiva, apoio à tomada de decisão gerencial e apoio às operações” de acordo com Teófilo e Freitas (2007, p.4).

Assim as empresas devem sempre buscar inovar e ter um suporte tecnológico para eficiência e eficácia de suas operações. Um sistema de informação que permita a empresa a compreender seu contexto atual para poder criar meios de melhorar e ter sempre estratégias para melhorar seu negócio.

Portanto, para Deitos (2002, p.21) contribui ressaltando que a inovação pode ser integralmente nova para empresa e mercado, ou por outra tecnologia já em uso em outras atividades, contudo sendo tecnologia nova na área de atuação da

organização, o mesmo entende que se a empresa tiver habilidade e aproveitar a tecnologia disponível e dar um sentido e característica a ela para seu negócio, o mesmo conseguirá ter vantagens competitivas.

Mas para tanto, a empresa deve capacitar seus colaboradores no uso dessa tecnologia, inovar com novas tecnologias é permitir dar um preparo aos colaboradores da empresa, para trabalhar de maneira mais objetiva e qualitativa utilizando tecnologias que ampliaram os resultados dos negócios.

A influência das tecnologias para empresas é vantajosa, e criam uma capacidade de competição, entretanto a empresa deve estar brevemente capacitada tecnologicamente. Canuto (1993) considera que é necessária uma capacitação permanente para que os colaboradores possam obter uma aprendizagem tecnológica eficaz, de forma que a repercussão seja positiva.

Os benefícios da tecnologia objetivam criar sustentabilidade competitiva para empresas atuais, que elas atinjam suas metas de acordo com o planejando, valorizando seu capital intelectual, capacitando – o, tornando a empresa mais eficiente e eficaz, melhorando o processo de trabalho e desenvolvendo a aprendizagem contínua da organização e seus colaboradores.

2.3 A evolução e importância da EAD para as organizações

É notória a criação e evolução de novas tecnologias de comunicação que tornam cada vez mais as coisas práticas e rápidas sempre possibilitando uma maneira de melhorar os processos, produção e competência trazendo assim um apoio inquestionável às organizações seja ela seu fim.

As empresas que não tem uma preocupação com inserção de novas tecnologias em seu meio empresarial perderam mercados e isso os conduzirá à falência. Portanto, é necessário que as organizações se adaptem às novas TICs para o alcance dos seus objetivos de acordo com sua cultura empresarial.

Assim a Educação a distância vem para somar no sentido de apoiar as organizações com fins lucrativos ou sem fins lucrativos seja educacional ou não no alcance das metas.

Pode – se assim afirmar a história da EAD de acordo com Santos et al., (2010. p.2) “ a Educação à Distância (EAD) tem uma história de longa data no contexto educacional. Seu início é registrado há mais de um século atrás, onde eram oferecidos cursos a distância, com envio de material impresso via correio”.

Santos et al., (2010) afirmam que nos países dos Estados Unidos e Inglaterra utilizava – se a EAD sem valor acadêmico por correspondência. Nessa época não tinha a diplomação correspondente ao curso que se realizava, mas era usado, somente para fins de conhecimento.

Mas em todo caso podemos aqui destacar um pequeno avanço diante do começo do Século XIX no que se refere à EAD ganhar um teor e valor acadêmico.

Dessa forma, no final do século XIX instituições particulares nos Estados Unidos e na Europa ofereciam cursos por correspondência destinados ao ensino de temas e problemas vinculados a ofícios de escasso valor acadêmico. (TACHIZAWA; ANDRADE, 2003, p.20 apud DOS SANTOS et al., 2010, p.2).

Nesse contexto a EAD estava vinculada ao fracasso escolar, visto que muitos recorriam a essa forma de ensino eram pessoas que não obtiveram resultados positivos nos estudos e não tinham idade certa para frequentar cursos na forma regular de ensino (DOS SANTOS et al., 2010).

No Brasil a EAD se inicia como estratégia da educação a qual foi registrado em 1939, em que fora criado o instituto Rádio – Monitor e Instituto Universal Brasileiro, onde os cursos eram feitos via correspondência como meio de aprendizagem e que eram ensinados alguns ofícios (FARIA e COSTA, 2008).

Nos anos 60 a EAD ganha grande ênfase através da comunicação por meio do rádio e televisão (COSTA e FARIA, 2008).

No artigo 80 da LDB traz a possibilidade do uso orgânico da modalidade de educação à distância, porém esse artigo foi regulamentado depois via Decreto 5.622, do ano de 2005. Sendo a EAD reconhecida legalmente pela LDB (Lei 9.394/96), ainda sendo utilizada para fins da formação supletiva.

Diante dessa abordagem histórica pode – se dizer que a Educação a distância conseguiu superar vários obstáculos até a presente inclusão no sistema de ensino educacional de vários países, principalmente, o Brasil.

From e Martins (2016), destacam que a EAD é uma forma de educação mais acessível de todos os modos de ensino, utilizando tecnologias e meios específicos que perpassam barreiras de tempo e a geografia, permitindo assim a democratização do aprendizado. Com a tecnologia influenciando a educação se remodelou valores e práticas da pedagogia que são importantes para aprendizagem.

A EAD é um importante recurso utilizado para atender grandes grupos, desde as Instituições de Ensino Superior (IES) até as organizações. A EAD, segundo o Decreto-Lei nº 2.494, de 10/2/1998, em seu artigo 1º, assim a EAD é:

É uma forma de ensino que permite a aprendizagem autônoma mediada por recursos didáticos e organizados com suporte da informação e disseminados por vários meios de comunicação (BRASIL, 1988).

2.4 A importância da Educação à distância para organizações

A educação a distância é uma modalidade que agrega valor as organizações atuais, visando atender as expectativas organizacionais na minimização de custos com treinamento e desenvolvimento de seus profissionais e aumento de resultados positivos para organizações tanto empresas públicas quanto privadas.

Dos Santos et al., (2010) explicitam que a educação a distância no que se refere a flexibilidade e interação é uma ferramenta rápida que permite construir o conhecimento nas organizações, de forma mais célere os seus colaboradores são treinados, reduzindo assim custos em T& D, com um alcance territorial amplo e recursos humanos melhores capacitados.

Imediatamente, a educação no presente século atua como uma protagonista no sentido de disseminar um novo modelo de educação para as organizações e sociedade em geral, um novo paradigma que se vem ganhando espaço no território educacional.

Fialho e Spanhol (2008) enfatizam que a EAD é possível ter um enriquecimento das redes de conversação, permitindo estabelecer interações não dependendo de espaço e tempo para essa interação, onde os autores ressaltam que a tecnologia é a chave para o sucesso organizacional, importantes para organizações do futuro.

Com efeito, a isso, Alonso (1996) considera que diante do modernismo tecnológico e inovações científicas na parte produtiva, é algo provocante para as organizações, pois elas devem ter mais atenção para capacitar seus recursos humanos na busca por conhecimentos e habilidades para melhorar os processos de trabalho na organização e poder operar com mais eficiência com as tecnologias. Utilizando, assim, a informática como um grande agregador de resultados positivos para organizações.

Embora, a informática ter passado por um momento de consideração e capacidade de utilização pelas pessoas e organizações, ela sempre demonstrou que viria para mudar as novas relações entre pessoas e organizações no que tange a melhores resultados para ambos através de seu uso.

Colaborando com as afirmações já mencionadas e contextualizando a EAD, Dutra (2015) argumenta que a EAD no contexto de formação profissional agrega valores para organização e para carreira do profissional, uma vez que o profissional irá se qualificar. Diante dessa qualificação ele consegue melhor resultado profissional, e consequentemente o desenvolvimento em sua carreira.

E um dos grandes motivos de se utilizar essa nova modalidade de ensino na educação foi em relação à falta de profissionais qualificados para realização das atividades profissionais para executar os serviços com maior eficiência e eficácia.

Assim a EAD é um meio que a empresa tem de capacitar seus colaboradores e os que irá contratar em um futuro. Portanto, através de um curso de qualificação pela EAD o profissional estará devidamente qualificado e estará treinado para trabalhar com qualidade para empresa (DUTRA, 2015).

Com esses benefícios que a educação a distância vem proporcionando, ela vem tendo boa aceitação tornando uma oportunidade de acesso à educação, de acordo com as ponderações dos autores abaixo, pode – se perceber sua essencialidade no século atual.

A EAD vem se fortalecendo no mundo, sendo uma ferramenta que traz resultados e da oportunidade de acesso à educação para a população que trabalha e de certa forma muitas vezes não tem tempo para frequentar um ensino presencial, possibilitando as pessoas acesso ao conhecimento em todos os níveis de ensino,

colaborando com as empresas também no que tange a qualificação dos seus colaboradores (ARENHARDT e MARITHEY, 2015).

Certamente, a educação a distância deve ser considerada importante tanto para empresas quanto para instituições educacionais, visto que é uma modalidade de ensino que agrega valor para educar indivíduos e corporações e melhorar o desempenho das atividades, pessoais e organizacionais.

Pondera-se que dentro da essência de melhorar a empresa ela precisa melhorar o desempenho no trabalho de seu colaborador para que tenha uma vantagem competitiva sólida, nesse sentido deve buscar sempre capacitá-lo.

Para concorrer com outras organizações é importância que se aprimore os conhecimentos, habilidades e atitudes do Colaborador e umas das formas é utilizar a educação à distância como ferramenta apoio.

Dos Santos et al., (2010) entendem que para as organizações sobreviverem em um ambiente volátil, o seu capital intelectual é um aliado valioso, criando assim uma vantagem competitiva, todavia é necessário que as organizações realizem parcerias com seus colaboradores, desenvolvendo nos mesmos conhecimentos, habilidades e competências.

Coadjuvando com isso, Dos Santos et al., (2010) explicitam que a educação a distância no que se refere a flexibilidade e interação é uma ferramenta rápida que permite construir o conhecimento nas organizações, de forma mais célere os seus colaboradores são treinados, reduzindo assim custos em T&D (Tecnologia & Desenvolvimento), com um alcance territorial amplo e recursos humanos melhores capacitados.

A EAD nesse sentido deve ser considerada uma ferramenta profícua em prol dos objetivos organizacionais. Acerca disso, Nunes (1994) pondera que a EAD é importante ferramenta para as organizações e que atinge um grande número de alunos, diverge de outras modalidades de ensino, mantendo uma qualidade constante.

Lima (2014) confirma isso em sua consideração a respeito da educação à distância;

A Educação a Distância tem despertado significativo interesse de vários grupos e instituições nos últimos anos. Esse interesse é global e independe do grau de desenvolvimento social e econômico dos países. A crescente demanda por formação, conhecimento e atualização ocorrem concomitantemente com a expansão e barateamento das tecnologias de comunicação e informação, o que coloca a Educação a Distância como uma alternativa promissora para o atendimento educacional nesse cenário organizacional (LIMA, 2014, p.4).

Muitas empresas brasileiras utilizam a EAD como estratégia de capacitação de seus colaboradores. Uma das vantagens dessa utilização é a adaptação cultural e ambiental, permitindo uma comunicação mais eficiente e com resultado positivo através do uso da EAD pela internet visto que ela se evidencia uma ferramenta em contínua inovação (LIMA, 2014).

Lima (2014) também ressalta que, além da disponibilidade para o aprendizado em qualquer hora, produto melhorado e satisfação das pessoas também colaboram para entender o que está se realizando na linha de produção, e melhor entender o processo de trabalho.

Com a finalidade de atingir as metas das empresas surgindo como ferramenta de capacitação profissional.

2.4.1 A EAD como ferramenta de capacitação profissional

Educação a distância uma modalidade de ensino que vem quebrando paradigmas na educação como um todo, tendo também grande ênfase na capacitação profissional dos colaboradores de várias empresas de variados segmentos e serviços. Sua força competitiva, atualmente, colabora para que as organizações atinjam níveis excelentes.

De acordo com Gottardi (2015) constata que a modalidade EAD permite o adquirir de novos conhecimentos, e também constrói saberes e competências nas situações complexas profissionais nas organizações. O autor considera que em conjunto a EAD e os recursos tecnológicos, as empresas vêm utilizando como meio para conciliar a capacitação continuada e para maximizar o deslocar do profissional.

Diante a competitividade, empregabilidade, qualidade no serviço e outros fatores, isso faz com que as organizações busquem melhorar seu serviço e os

profissionais busquem a capacitação profissional para permanecer no mercado de trabalho.

Para tanto devemos considerar o que explicita Gottardi (2015).

Educação a Distância (EAD), apoiada por recursos de tecnologias da informação e da comunicação, é utilizada por empresas, conciliando necessidade de educação continuada com otimização de tempo e não deslocamento do profissional. O processo dinâmico, acelerado pela fluidez dos meios de comunicação, faz com que as corporações estejam em constante movimento e, devido a isso, o desenvolvimento das competências individuais e organizacionais tornou-se fator de sucesso para obter vantagens num contexto progressivamente competitivo (GOTTARDI, 2015, p.2).

A tecnologia junto à EAD vem revolucionando vários setores da economia, exigindo que empresas se adequem a esse cenário para permanecerem competitivas, devendo essas capacitar seu capital intelectual para as operações dos serviços diários e entregar um produto com qualidade diferente do concorrente. Capacitar o colaborador através de tecnologias facilita o trabalho organizacional sendo assim um diferencial competitivo.

Logo, as empresas se quiserem competir terão que traçar estratégias de melhorar as habilidades e conhecimentos dos seus colaboradores.

De acordo com Senge (2004) o autor adverte que para ter sucesso as organizações terão que ter uma atenção no que tange buscar cultivar nos indivíduos a idoneidade do aprendizado de todos os níveis organizacionais através da capacitação.

Em uma visão atual a EAD se mostra uma ferramenta estratégica para organizações conforme explana Gottardi.

No cenário atual a EAD está contribuindo de maneira estratégica para as mudanças que estão ocorrendo no mercado de trabalho e educação. Ganhando espaço e auxiliando as pessoas e de forma peculiar o profissional, na motivação de estudo e aperfeiçoamento contínuo, reduzindo fronteiras de espaço e tempo. Utilizando a EAD as empresas criam estratégias de aprendizagem, treinam e trocam experiências vivenciadas junto à prática do dia a dia no trabalho (GOTTARDI, 2015).

Nesse sentido Gottardi (2015, p.5) diz que “mudanças na maneira de lidar com conhecimentos, aprendizagens e informações encontram na EAD possibilidade de novas relações do sujeito com o conhecimento”.

Assim para intermediar essa relação sujeito e conhecimento surge a educação corporativa como mediadora e com o objetivo de capacitar o colaborador junto ao negócio.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A metodologia de pesquisa utilizada no presente trabalho, enquanto abordagem será qualitativa, procurando explicar a realidade da influência da EAD (Educação a Distância) na capacitação dos colaboradores através da plataforma utilizada pela empresa. No que tange a natureza da pesquisa será básica, pois visa gerar conhecimentos novos a respeito desta realidade. De acordo com Gil (2008) quanto aos objetivos será uma pesquisa exploratória, que irá permitir maior familiaridade com o tema pesquisado e será também explicativa, visto que irá “identificar os fatores que são favoráveis para ocorrência da situação real”, e documental visando descrever elementos da plataforma da organização em estudo. Os procedimentos gerais da pesquisa serão pesquisa bibliográfica e estudo de caso, na pesquisa bibliográfica o estudo realizou-se nas seguintes temáticas estudadas, EAD nas organizações, a EAD como ferramenta de capacitação profissional, e educação corporativa e a repercussão da tecnologia nas organizações. O estudo de caso visa esclarecer a influência da Educação a Distância na instituição em estudo no que se refere ao uso da plataforma pelos seus colaboradores.

3.1 Tipo de pesquisa

Objetivos da pesquisa: Exploratória, explicativa e de conteúdo:

Exploratória: Irá permitir conhecer a realidade do tema dentro da organização com a utilização de uma plataforma de ensino, e a aceitação de seus colaboradores quanto a mesma.

Explicativa: Irá identificar os fatores analisados quanto ao uso da plataforma pelos colaboradores da empresa Agrotis Agroinformática através das respostas obtidas.

Aspectos procedimentais: A pesquisa tem como procedimento a pesquisa bibliográfica, documental e estudo de caso:

A pesquisa bibliográfica é feita a partir do levantamento de referências teóricas já analisadas, e publicadas por meios escritos e eletrônicos, como livros, artigos científicos, páginas de web sites (GIL, 2008).

No que se refere à pesquisa documental recorre a fontes mais diversificadas e dispersas, sem tratamento analítico, exemplo: tabelas estatísticas, jornais, revistas, relatórios, documentos oficiais, e etc. (FONSECA, 2002, p. 32).

Em relação ao estudo de caso;

O estudo de caso é assim caracterizado como um estudo de uma entidade bem definida como um programa, uma instituição, etc. Visa conhecer o porquê de uma determinada situação ocorre e, procurando descobrir o que há nela de mais essencial e característico (FONSECA, 2002, p.33).

3.1.2 Elemento de estudo

Os elementos estudados condizem a partir da aplicação de um formulário composto por 13 (treze) perguntas fechadas, pois isso permite uma resposta considerável de mensuração e a agilidade na aplicação, tabulação e análise.

3.1.3 Instrumento utilizado e procedimento de coleta de dados

A Coleta de dados foi por meio de formulário fechado.

Uma vez que esse tipo de pesquisa permite uma aplicação ágil e análise rápida e com pouca possibilidade de errar (ZANELLA, 2008).

Essa pesquisa é de caráter estrutural, pois permite desenvolver informações para construir verdades sobre o objeto de pesquisa.

3.1.4 Ambiente/ Objeto de pesquisa

A pesquisa foi realizada na Agrotis Agroinformática que está localizada na (Treze de maio, 46 - Centro, Curitiba/Paraná) foi fundada em 1991. Esses 26 anos de experiência no mercado, a tornaram referência no desenvolvimento de software e serviços para a gestão de empresas do agronegócio. Atualmente, a empresa atende mais de mil clientes, entre eles agricultores, revendas, produtores, fábricas e indústrias, localizados em diversas regiões do país, contando com mais de seis mil

profissionais e equipes multidisciplinares, com experiência e conhecimento em informática, agronomia, administração, contabilidade e gestão da informação, que gerenciam e automatizam os principais processos e rotinas do setor. A empresa está preparada para suprir as principais demandas e seguimentos da área do agronegócio, oferecendo soluções de gestão, desde o controle da produção rural, até a gestão estratégica. A missão, visão e valores da Agrotis estão dispostos a seguir,

- Missão: prover com excelência, soluções de software para o agronegócio, de forma sustentável, garantindo competitividade para nossos clientes, satisfação e crescimento profissional de nossos colaboradores.
- Visão: ser reconhecida como a principal referência em seu segmento, através do desenvolvimento contínuo de soluções inovadoras, flexíveis e integradas que garantam a satisfação de nossos clientes. Ser uma empresa na qual os melhores profissionais queiram trabalhar com objetivo de contribuir para a produção das melhores e mais desejadas soluções de software ao agronegócio.
- Valores: ética, profissionalismo, valorização humana, inovação e melhoria contínua.

A Agrotis dispõe de recursos humanos, recursos materiais, recursos financeiros e recursos tecnológicos. Os recursos humanos são compostos por administradores, agrônomos, contadores, gestores da informação, programadores, gestores de projetos, analistas de sistemas, entre outros profissionais. Os recursos materiais são múltiplos, considerando que a empresa atua na área agrônômica com enfoque tecnológico, e os recursos financeiros são próprios e de fornecedores externos. Quanto aos recursos tecnológicos, por se tratar de uma empresa que desenvolve soluções para o agronegócio, a empresa está sempre em busca de investir em novas tecnologias, novas máquinas, servidores, segurança, programas de aprimoramento e material de ponta para que o sistema acompanhe o mercado e não fique para trás.

3.1.5 Apresentação da plataforma



Figura 1 – plataforma Academia + Agrotis

Fonte: < <https://academia.agrotis.com/> >

A plataforma de capacitação e treinamentos da Agrotis surgiu através de parceria da Academia Agrotis com a empresa 6mais, surgindo no momento em que foi sentida a necessidade de possibilitar o auto aprendizado, assim, disponibilizando conteúdos pertinentes a todos os colaboradores de uma maneira mais fácil e rápida. A plataforma 6mais + Agrotis se iniciou em março de 2017 e nesses 6 meses de operação, possui 106 alunos cadastrados, sendo que somente 0.6% nunca acessaram o site. Durante esse período de operação, a Academia desenvolveu uma votação interna e 392 materiais, entre vídeos, e-books, desafios e atividades. Além de trazer informações sobre a equipe e disponibilizar treinamentos relacionados ao Sistema Agrotis, também oferece mais de 50 treinamentos em gestão, como intraempreendedorismo, *brainstorming*, planejamento estratégico. A plataforma possibilita que o aluno estude em qualquer hora e qualquer lugar desde que tenha acesso a Internet, e assim que termine seu treinamento para validar seu conhecimento a plataforma aplica uma prova com questões objetivas que se atingida nota mínima de 7 a mesma gera um certificado para o aluno automaticamente.

4 RESULTADO/ ANÁLISE DE DADOS

4.1 Perfil dos participantes

A pesquisa foi realizada com os colaboradores da empresa Agrotis Agroinformática, sendo 80 Colaboradores internos, obteve-se 37 respostas sendo aproximadamente 46.5% do quadro total de colaboradores Internos, do gênero masculino e feminino com idades entre 18 a 69 anos, dos Departamentos, Infraestrutura, Desenvolvimento, Comercial, Administrativo e da Academia Agrotis, com colaboradores com tempo de trabalho de 1 a 6 anos.

4.2 Apresentação e Discussão dos Resultados

Buscou por meio de um formulário, encontrar respostas quanto à influência da Plataforma Academia +Agrotis junto aos seus colaboradores. Para tanto foi construído 13 gráficos, evidenciando e explicando o nível de satisfação.

Em algumas perguntas, foi utilizado como base de pesquisa a escala de Likert (1932), as questões objetivam compreender a plataforma acerca de seus requisitos, de utilização, treinamento, mídias, acessibilidade, usabilidade, organização de conteúdo, navegação, rotulagem, busca segurança, problemas no site, avaliação do usuário e sugestões ao site Academia + Agrotis.

Assim passa se para análise gráfica:

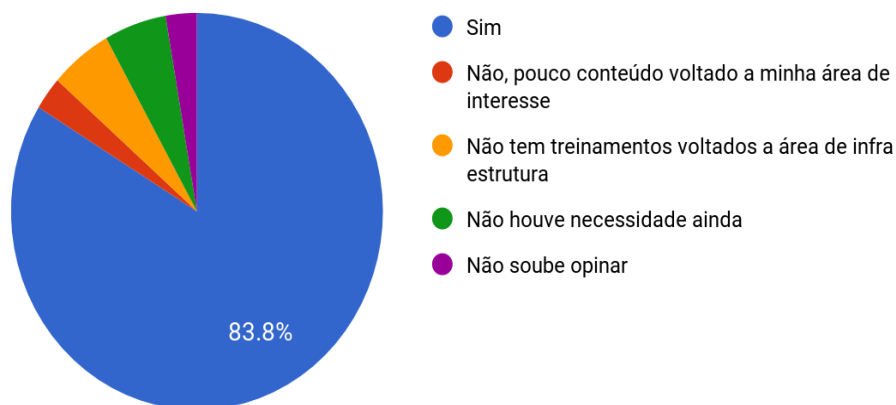


Gráfico 1 – Utilização da plataforma Academia + Agrotis

Fonte: O autor (2017)

De acordo com a pesquisa, 83,8% da população entrevistada utilizam o site de treinamentos e capacitação da Academia Agrotis. Apenas 5,4% das pessoas questionadas, não sentiram a necessidade de acessar o site. Outros 5,4% dos respondentes, afirmaram não ter conteúdos voltados a Infraestrutura. Sobre as outras categorias questionadas totalizaram 2,7% cada. Dessa forma pondera-se a necessidade ainda de se criar cursos para realização de treinamento voltado às diversas áreas da empresa, ou seja, cursos para todos os departamentos da organização, mostrando que sempre há necessidade de realizar cursos e usar a plataforma para a melhoria e desenvolvimento do negócio da empresa.

Após análise gráfica destaca-se uma tabela (Tabela 1) explicativa a respeito da repercussão do uso da Plataforma Academia + Agrotis, trazendo de forma objetiva e resumida a visão dos resultados, possibilitando a compreensão do contexto de satisfação e insatisfação dos colaboradores da empresa.

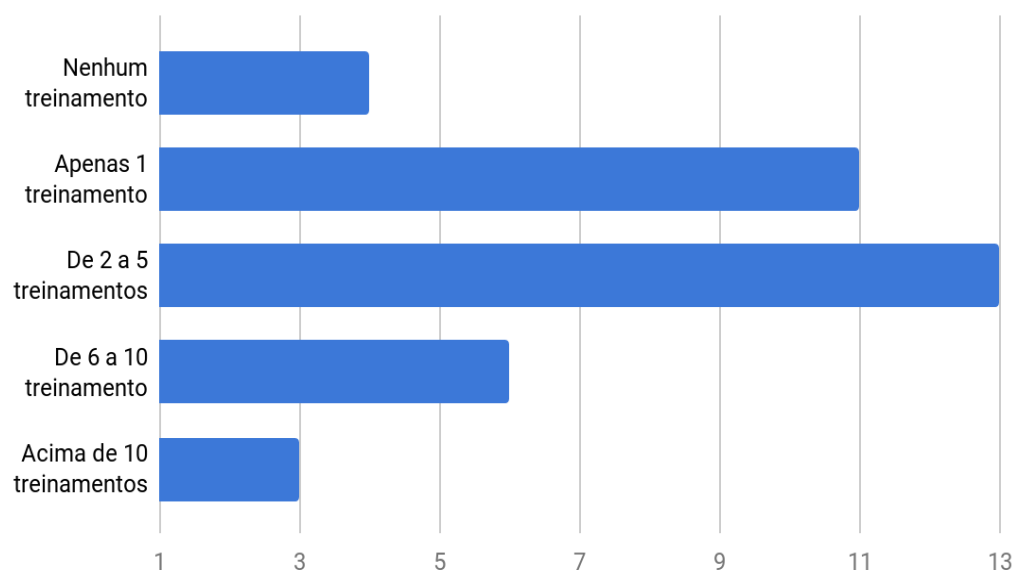


Gráfico 2 – Quantidade de treinamentos no site Academia + Agrotis

Fonte: O autor (2017)

Quando perguntado quantos treinamentos cada colaborador realizou, notou-se que 35.1% fez entre 2 a 5 treinamentos já 29.7% fez apenas 1 treinamento seguido dos colaboradores que fizeram entre 6 a 10 treinamentos totalizando um percentual de 16,2% enquanto apenas 10% afirma não ter feito nenhum treinamento temos um pequeno número de 8.1% que afirmam já terem feito mais de 10 treinamentos na plataforma. Percebe-se então uma necessidade de incentivar os colaboradores a realizar cursos com frequência para uma atualização constante, uma vez, que o conhecimento organizacional está em constante transformação e a empresa está num contexto e universo concorrencial e precisa melhorar cada vez mais.

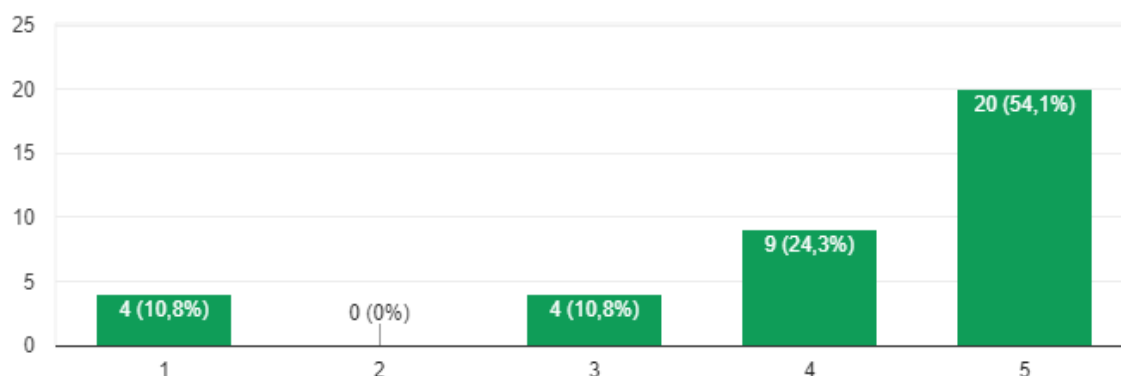


Gráfico 3 – Mídias
Fonte: O autor (2017)

Quando questionados em relação à utilidade dos treinamentos de acordo com a escala de Likert 54.1% informou que estão extremamente satisfeitos com os treinamentos disponibilizados enquanto apenas 10.8% afirmam estar insatisfeitos com os treinamentos disponibilizados. A situação nos mostra que apesar de favorável o uso da mídia na organização no que se refere a sua utilidade, a empresa deve se atentar a disponibilizar uma mídia que cada vez mais seja favorável ao aprendizado do seu colaborador, uma mídia que permita que o colaborador compreenda de forma clara e objetiva favorecendo sua capacidade de aprendizado permitindo ler e interpretar esse espaço midiático.

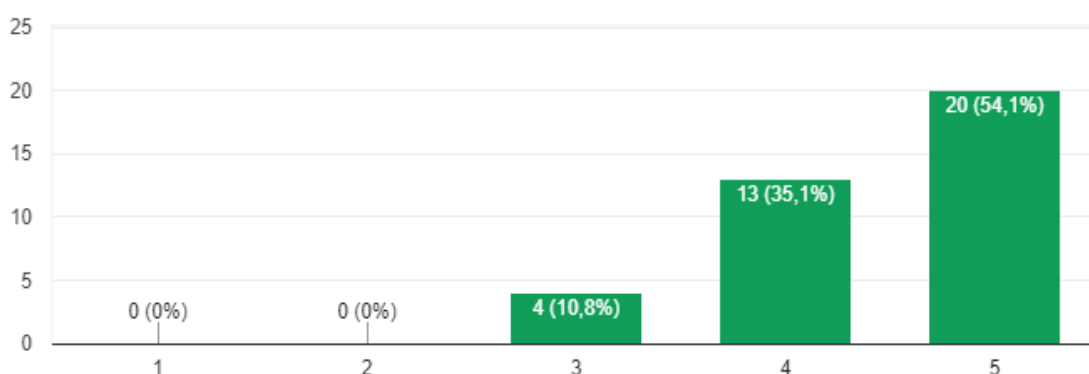


Gráfico 4 – Acessibilidade
Fonte: O autor (2017)

Tratando se da acessibilidade da plataforma 54.1% informa que está extremamente satisfeito com a acessibilidade da plataforma, não houve valores consideráveis para insatisfação, apenas 10.8% informaram que acham a acessibilidade regular. Portanto, se pondera que a acessibilidade da plataforma deve ser sempre atualizada, favorecendo a agilidade no acesso as necessidades do usuário da plataforma.

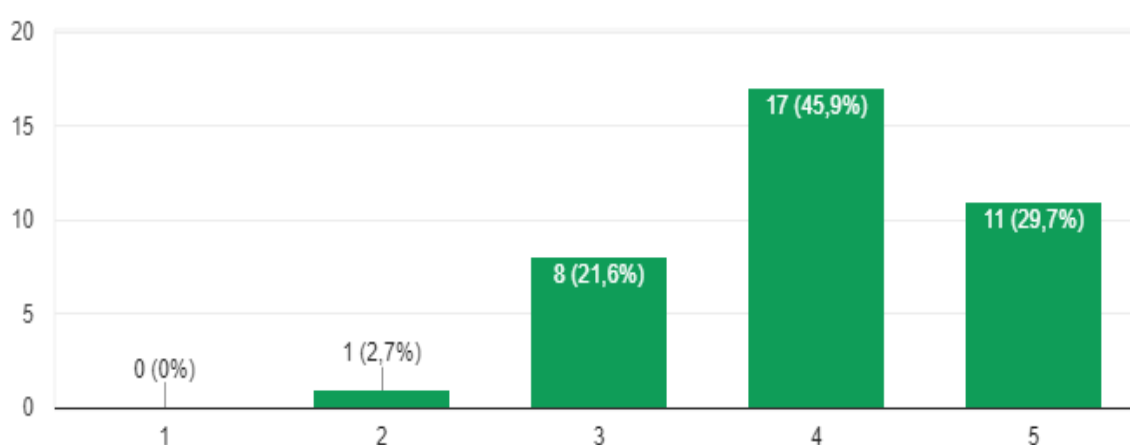


Gráfico 5 – Usabilidade

Fonte: O autor (2017)

Já a usabilidade da plataforma 29.7% acreditam estar extremamente satisfeito, enquanto 45.9% informaram estar muito satisfeitos com o uso da plataforma sendo que não houve valores consideráveis para insatisfação, apenas 21.6% informaram que acham a usabilidade regular. Nesse sentido, na questão de usabilidade é necessário observar aspectos do uso para incentivar os colaboradores a utilizar essa plataforma para compreenderem realmente o quanto ela pode contribuir para sua capacidade profissional, explorando os recursos da plataforma com mais frequência de usabilidade

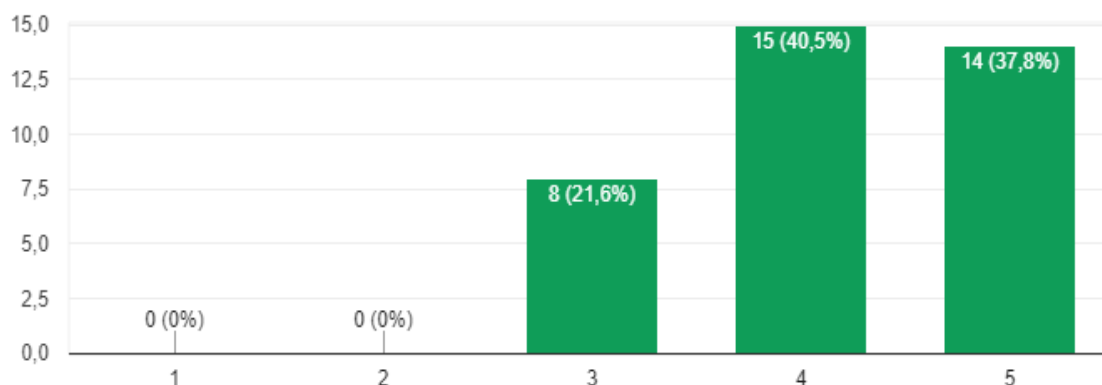


Gráfico 6 – Organização do conteúdo de Capacitação

Fonte: O autor (2017)

A Organização da plataforma 37.8% acreditam estar extremamente satisfeito, enquanto 40.5% informaram estar muito satisfeitos com o uso da plataforma sendo que não houve valores consideráveis para insatisfação, apenas 21.6% informaram que acham a organização regular. Embora não houve insatisfação nesse requisito por parte dos colaboradores o resultado ainda aponta a necessidade de estruturar o conteúdo de acordo com a realidade empresarial, favorecendo a capacitação e a motivação dos colaboradores de usar a plataforma em prol dos negócios da empresa.

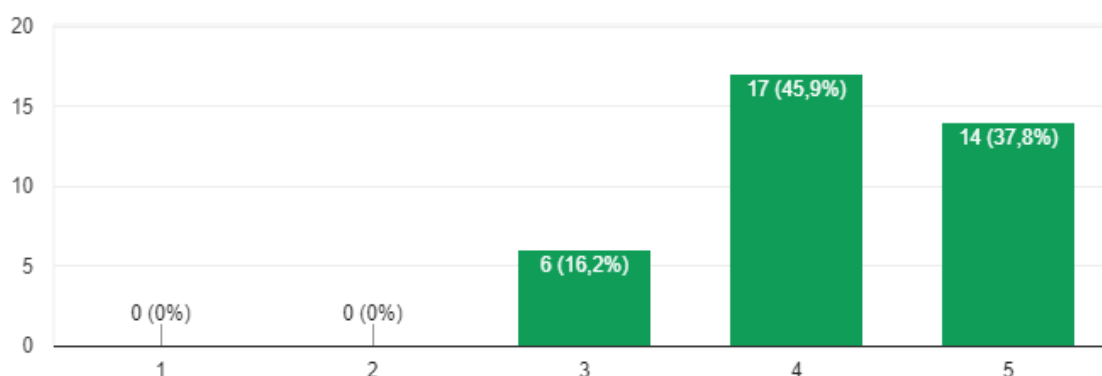


Gráfico 7 – Navegação

Fonte: O autor (2017)

Observando os dados de navegação da plataforma os usuários respondentes dizem em 45.9% que estão muito satisfeitos com a navegação seguidos de 37.8% que informam estar extremamente satisfeitos e 16, 2 % afirmam ser boa a navegação, nesse contexto a navegação interage e permite o acesso do usuário com maior capacidade de assimilação dos itens para utilização da plataforma, permitindo uma navegação sem falhas e ruídos.

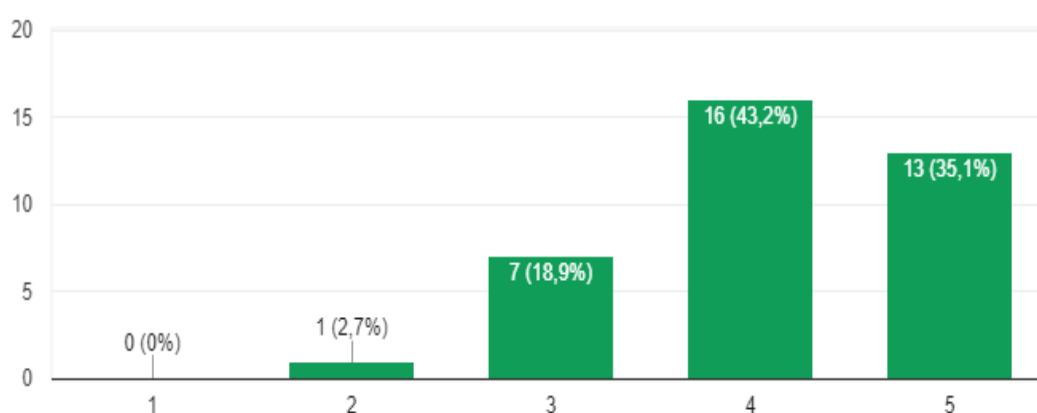


Gráfico 8 – Rotulagem

Fonte: O autor (2017)

Sobre a iconografia dentro da plataforma 43.2% acham que é muito bom seguido de 35.1% que acham excelentes enquanto 18.9% consideram boas, apenas 2.7% consideram regular. A iconografia aspecto de importante relevância de uma plataforma deve ser bem feito, nesse caso entende - se que a rotulagem favorece e faz com que o colaborador compreenda os recursos que a plataforma disponibiliza.

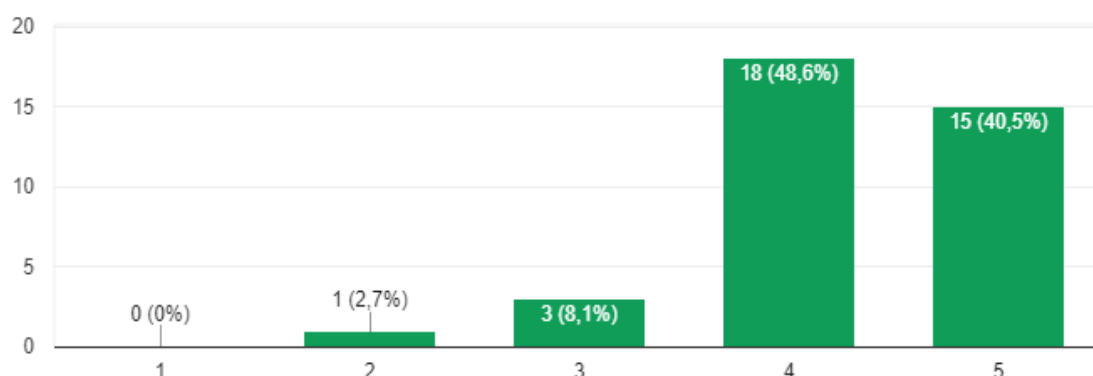


Gráfico 9 – Busca de Conteúdo

Fonte: O autor (2017)

O sistema de busca foi avaliado por 48,6% dos usuários como muito bom, enquanto 40,5% consideram excelente, 8,1 considera bom, 2,7 consideram regular. Enquanto a busca do conteúdo dentro da plataforma entende se que a mesma atende as necessidades do usuário, pois permite uma busca precisa do conteúdo disponibilizado nos cursos de capacitação realizados.

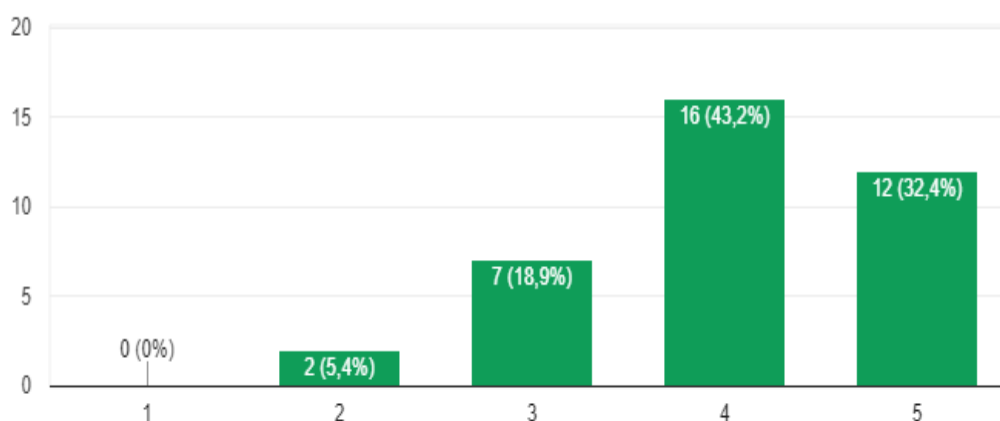


Gráfico 10 – Segurança do Site Academia + Agrotis

Fonte: O autor (2017)

Em relação à segurança do site Academia + Agrotis, 43, 2 % dos entrevistados disseram que é muito bom, e 32, 4 % consideraram excelentes, 18,

9% afirmaram que é bom e apenas 5, 4% disseram que é regular. No item segurança apesar da satisfação relevante, é prioritário uma manutenção segura da plataforma de maneira constante.

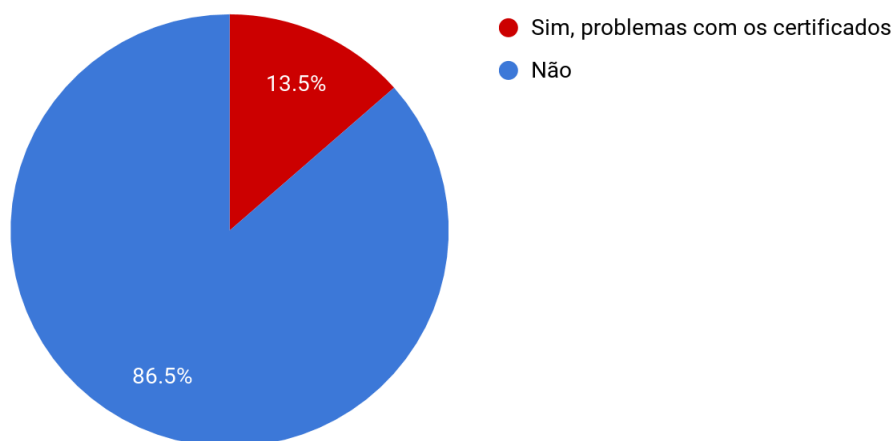


Gráfico 11 – Problema com o site da Academia + Agrotis

Fonte: O autor (2017)

Em relação ao problema com o site 86, 5 % dos usuários afirmaram que não tiveram nenhum problema com qualquer ferramenta, e 2, 25% disseram em cada problema seja com certificados, 2,25 % emissão de certificados, 2,25 % certificados, 2, 25 % com certificados incorretos, e 2,25 % disseram sim, mas não disseram o motivo. Em relação aos problemas aponta se melhorias no que se referem diretamente aos certificados exigindo mais atenção na geração do certificado por parte dos técnicos que cuidam do sistema da plataforma.

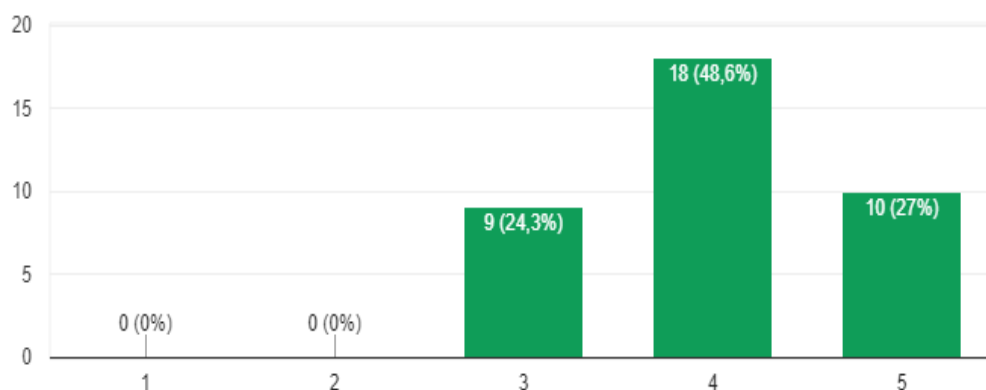


Gráfico 12- Avaliação do usuário do site Academia + Agrotis de acordo com escala de Likert

Fonte: O autor (2017)

Os usuários do site da Academia + Agrotis de acordo com a escala de Likert avaliam o site em muito bom com uma porcentagem de 48,6 %, e 24,3% bom e 27% excelente, não tendo nada de insatisfatório a considerar. Os colaboradores avaliaram positivamente o site da Academia + Agrotis, e isso demonstra que é necessário ouvir a sugestão do colaborador para melhorar continuamente a plataforma, pois o mesmo usa a plataforma para se capacitar, portanto ele deve ser ouvido.

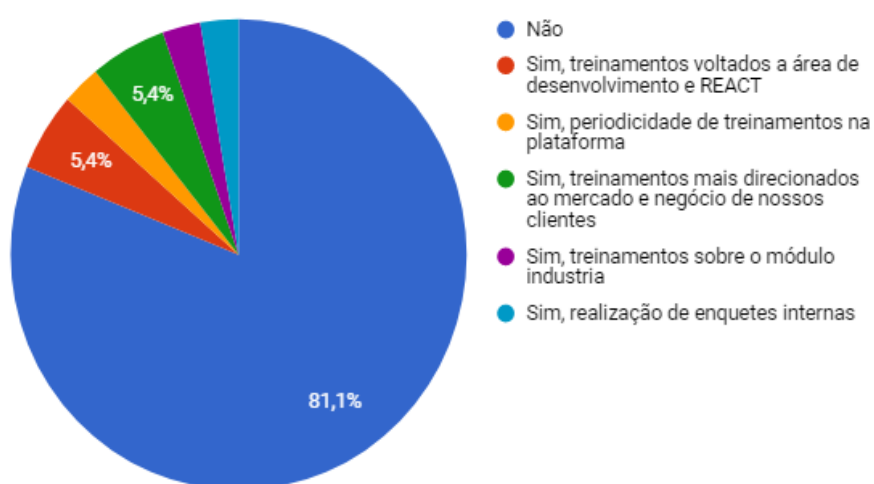


Gráfico 13 – Sugestões de melhoria para o site Academia + Agrotis

Fonte: O autor (2017)

Em destaque no gráfico percebe-se que 78,4 % não opinaram em relação a sugestões de melhoria quanto ao site da Academia + Agrotis e 3,09 % destacaram em cada item seja no treinamento voltado para o plano de negócio e outras sugestões de treinamentos. Destaca-se assim a importância de criar um treinamento voltado especificamente ao plano de negócio, pois assim o colaborador irá entender as ações e objetivos da empresa para melhor entregar o serviço e produto.

Diante da pesquisa com os usuários da plataforma do site Academia + Agrotis, o resultado positivo do uso, e os mesmos se encontram satisfeitos ao utilizar e interagir com a plataforma de aprendizagem da empresa, e para entender isso com uma leitura mais objetiva, foi organizado em uma tabela explicativa sobre o impacto do uso da plataforma Academia + Agrotis e pontuado algumas ações para a empresa se possível efetuar melhorias na plataforma nos itens elencados, atendendo ainda mais a satisfação de seus colaboradores e atingido a eficácia das suas ações no alcance dos objetivos organizacionais que a empresa almeja, sempre alinhando a tecnologia ao seu negócio, dessa forma, apresenta – se a tabela:

Plataforma Academia + Agrotis	Pontos a melhorar
Utilização	Criar treinamentos voltados às diversas áreas da empresa
Treinamentos	Incentivo a realização de treinamento
Mídia	Melhoria contínua no espaço midiático
Acessibilidade	Atualização da plataforma quanto acessibilidade nos aspectos de agilidade e necessidade do usuário
Usabilidade	Incentivar o colaborador a explorar os recursos da plataforma com mais frequência
Arquitetura de informação	Estruturar o conteúdo com a realidade Empresarial
Segurança	Manutenção constante da segurança plataforma
Problemas	Melhorar os certificados.
Avaliação	-
Sugestões	Treinamentos voltados ao plano de negócio, especificamente.
Críticas	-

Tabela 1- A repercussão do uso da Plataforma Academia + Agrotis.

Fonte: O autor (2017)

Em síntese essa pesquisa mostrou a importância da educação corporativa, especificamente para empresa Agrotis Agroinformática no que tange a capacitação de colaboradores e a importância de ouvir o colaborador na busca de melhorar a plataforma de aprendizagem, isso demonstra cada vez mais a importância da Educação a Distância no presente século, principalmente para organizações com fins lucrativos visando à obtenção de resultados significativos, alinhando seu colaborador com a tecnologia em prol da excelência organizacional.

Como apresentado à satisfação positiva do colaborador com a plataforma Academia + Agrotis através de uma gestão tecnológica que favorece o aprendizado de seus colaboradores na melhoria do desempenho profissional e organizacional.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa permitiu de forma ampla entender a repercussão da EAD na educação corporativa através de um estudo de caso na Empresa Agrotis Agroinformática. Confirmando que a educação corporativa colabora de forma significativa para empresa, contudo a mesma deve dar continuidade com o compromisso de desenvolver a aprendizagem contínua em seus colaboradores.

Para afirmar a viabilidade do conceito de negócio e capacidade de usar a tecnologia e as informações em prol do crescimento da empresa e qualificação de seus colaboradores. É necessário que a empresa programe práticas de educação corporativa para melhorar seu desempenho organizacional e capacidade competitiva.

Uma vez que o objetivo da educação corporativa é educar os colaboradores, para atingir excelentes resultados, pois os benefícios da mesma são vantajosos para a empresa e colaborador conforme mencionado no estudo.

As tecnologias possibilitam criar sustentabilidade competitiva para as empresas atuais, atingindo suas metas de acordo com o planejamento, valorizando seu capital intelectual, capacitando e tornando a empresa mais eficiente e eficaz, permitindo melhorar o processo de trabalho e desenvolver a aprendizagem organizacional de seus colaboradores.

O trabalho demonstrou a importância da EAD para empresas privadas, utilizando como ferramenta de capacitação profissional, em destaque a educação corporativa, pois a mesma nasce como uma oportunidade da empresa treinar seu capital intelectual e alinhá-lo aos objetivos de negócio.

A educação a distância mostra-se significativa quando bem utilizada como demonstrado na pesquisa, onde o resultado obtido junto a empresa valoriza cada vez mais a utilização de tecnologias, voltada à educação corporativa.

Portanto, o resultado desta pesquisa demonstrou satisfação dos usuários em utilizar a plataforma para realizarem seus treinamentos, buscando um melhor desempenho no trabalho dentro da organização. Dessa forma a plataforma Academia + Agrotis atende os objetivos para utilização e auxílio na aprendizagem dos colaboradores. Foram utilizados levados em consideração requisitos de

utilização, treinamento, mídias, acessibilidade, usabilidade, organização de conteúdo, navegação, rotulagem, busca de conteúdo, segurança, problema no site, avaliação do usuário e sugestões ao site Academia + Agrotis. Tais requisitos permitiram visualizar e entender como os colaboradores percebem e valorizam a utilização da plataforma de aprendizagem.

Em relação às sugestões, a pesquisa evidenciou a eficiência e eficácia da plataforma. Todavia, indica-se melhorias a serem implementadas, tais como: criar treinamentos voltados às diversas áreas da empresa, incentivar a realização de novos treinamentos, melhorar continuamente o espaço midiático, incentivar o uso da plataforma com frequência e inserir novos conteúdos baseados na real necessidade da empresa. Em conclusão a aplicação da EAD através dos meios tecnológicos é promissor para as empresas atuais, visto que favorece de forma significativa a aprendizagem contínua organizacional.

REFERÊNCIAS

- ALBANZ, E.I. **Gestão do conhecimento através de sistemas de Educação** Continuada. In: TERRA, J.C.C. I (org.) *Gestão do conhecimento e E-learning na prática*. Rio de Janeiro: Elsevier, p.123-127, 2003.
- ALBERTIN, Alberto Luiz; BRAUER, Marcus. Resistência à educação a distância na educação corporativa. **Rev. Adm. Pública**, Rio de Janeiro, v. 46, n. 5, p. 1367-1389, Out. 2012.
- ALONSO, K.M. Educação a distância no Brasil: A busca de identidade In: PRETI, O. (Org.), **Educação a distância**: Inícios e indícios de um percurso. Nead/IE – UFMT. Cuiabá: UFMT, p. 57-74, 1996.
- BOAS, A.A.V. OLIVEIRA, G.J. TRINTA, Z.A. **Educação Corporativa**: Uma estratégia corporativa, 2006. 3º Congresso Internacional de Gestão da Tecnologia e Sistemas de Informação. Disponível em <<http://www.tecsi.fea.usp.br/envio/contecsi/index.php/contecsi/3contecsi/paper/viewFile/1257/625>> Acesso em: 06 de Out. 2017.
- BRASIL. Decreto n.º 2.494, de 10 de fevereiro de 1998. Regulamenta o Art. 80 da LDB (Lei n.º 9.394/96). Brasília, DF, 10 de fevereiro de 1998.
- CANUTO, Otaviano. Aprendizado tecnológico na industrialização tardia. **Economia e Sociedade**, [S.l.], v. 2, n. 1, p. 171-189, fev. 2016. ISSN 1982-3533.
- CARVALHO, R.P. CRUZ, D.M. **Universidade Corporativa**: Uma nova estratégia para aprendizagem organizacional. 2001. Disponível em <<http://www.pp.ufu.br/Cobenge2001/trabalhos/IUE012.pdf>> Acesso em: 07 de Out. 2017.
- CARVALHO, Viviane Moller de. A importância da educação corporativa para a vantagem competitiva das organizações. **Caderno de Administração**, Maringá, v. 23, n. 1, p.60-67, ago. 2015.
- CHIZOTTI, Antônio. **Pesquisa em ciências humanas e sociais**. 5 ed. São Paulo. Cortez, 2001.
- COSTA, K.S. FARIA, G.G. **EAD sua origem histórica, Educação e Atualidade Brasileira face ao paradigma da educação presencial**. 2008. Disponível em <<http://www.abed.org.br/congresso2008/tc/552008104927am.pdf>> Acesso em: 31 de Out. 2017.
- DEITOS, Maria Lucia Melo de Souza. **Gestão da tecnologia nas pequenas e médias empresas**: Fatores Limitantes e Formas de superação. Cascavel: Edunioeste, 2002. 134 p.

DUTRA, Paulo Roberto Borges. O potencial do EAD dentro das organizações. **Revista cesuca virtual: conhecimento sem fronteiras**, [S.l.], v. 2, n. 3, p. 175-186, set. 2015. ISSN 2318-4221.

FIALHO, F. A. P; SPANHOLI, G. K. A importância da educação à distância para a educação corporativa. **Revista Diálogo Educacional** (PUCPR), v. 8, p. 405-416, 2008.

FONSECA, J. J. S. **Metodologia da pesquisa científica**. Fortaleza: UEC, 2002. Apostila.

FRANCELINO, Vanessa et al. **Educação Corporativa e seus benefícios às organizações e aos colaboradores**: Um estudo de caso na natura. 2016. Disponível em < <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos16/352424.pdf>> Acesso em: 05 de Out. 2017.

FROM, D.A. MARTINS, K. **A importância da educação à distância na sociedade atual**, 2016. Disponível em < <http://www.assessoritec.com.br/wp-content/uploads/sites/641/2016/12/Artigo-Karine.pdf>> Acesso em. 28 de Ago. 2017.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GONÇALVES, F. N. O impacto das novas tecnologias na empresa: Algumas reflexões. **Contemporânea**, Rio de Janeiro. 2016. Disponível em: <<http://www.e-publicacoes.teste.uerj.br/ojs/index.php/contemporanea/article/view/21269>>. Acesso em: 16 Nov. 2017.

GONÇALVES, J. E. L. **Os impactos das novas tecnologias nas empresas prestadoras de serviço**. Revista Administração de Empresas, v. 34, n. 1, p.63-81, 1993.

GOTTARDI, Monica de Lourdes. **Ead como modalidade facilitadora para capacitação, formação, qualificação e desenvolvimento de competências profissionais**. 2015. Disponível em: <http://www.abed.org.br/congresso2015/anais/pdf/BD_110.pdf>. Acesso em: 10 set. 2017.

LIKERT, Rensis. **A Technique for the Measurement of Attitudes**. Archives of Psychology, 1932. p. 140.

LIMA, Nilton da Rocha. **Qual a importância de EAD nas organizações no aprendizado dos colaboradores?** 2014. 42 f. Monografia (Especialização) - Curso de Docência Superior, Faculdades Integradas Avm, Rio de Janeiro, 2014. Disponível em: <<https://pt.slideshare.net/pracao/monografia-2014-versao-final>>. Acesso em: 16 out. 2017.

MEISTER, J. **Educação corporativa**. São Paulo: Makron Books, 1999.

NUNES, I. B. Noções de educação a distância. **Revista Educação a Distância**, Brasília, v. 4, n. 5, p. 7-25, dez./abr. 1993-1994.

OSPINA, M.T.PRATES, G.A. Tecnologia da informação em pequenas empresas: Fatores de êxito, restrições e benefícios. **Rev. Adm**, v. 8, n. 2, Curitiba. Abr/Jun, 2004.

RICARDO, Eleonora Jorge. MUNDIM, Ana Paula Freitas. **Educação corporativa: fundamentos e práticas**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2004.

SABBATINI, Renato M. **Ambiente de Ensino e Aprendizagem via Internet**: São Paulo: 2012. Disponível em: <<http://www.ead.edumed.org.br/file.php/1/PlataformaMoodle.pdf>>. Acesso em: 06 dez. 2017.

SANTOS, Marcos Ricardo Gomes dos et al. **A Educação à Distância como Estratégia Educacional nas Organizações**. 2010. Disponível em: <http://www.cpge.aedb.br/seget/artigos10/427_Artigo_Estrategia_EAD.pdf>. Acesso em: 16 set. 2017.

SENGE, Peter M. **A quinta disciplina: arte e prática na organização que aprende**. São Paulo: Best Seller, 2004.

SILVA, Terezinha Elisabeth da. **A gestão da informação nas organizações. informação e informação**, Londrina, v. 12, n. 2, p.12-13, jul. 2007. Semestral. Disponível em: <http://www.uel.br/revistas/uel/index.php/informacao/article/download/1806/1540> Acesso em: 27 ago. 2017.

VAIRO, D., TERRA, B. Educação corporativa: um estudo sobre o desenvolvimento de competências na Eletrobrás. **Polêmica**, Rio de Janeiro. 10, abr. 2012. Disponível em: <<http://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/polemica/article/view/2912>>. Acesso em: 16 Out. 2017.

VERGARA, Sylvia Constant; RAMOS, David Ricardo Moreira. Motivos para a criação de universidades corporativas: estudo de casos. **Revista de Administração Mackenzie**, Rio de Janeiro, v. 3, n. 2, p.79-98, jul. 2002.

ZANELLA, L.C.H. **Metodologia de Pesquisa**. Campo Grande – MS. UFMS, UAB, 2008.

APÊNDICE 1 – Instrumento de pesquisa

Formulário: Percepção de usuário Interno quanto ao uso do Site de capacitação Academia + Agrotis

1. Você utiliza o site de treinamentos e capacitação da Academia + Agrotis?
- () Sim
- () Não

Se a resposta a cima foi negativa pode nos esclarecer o motivo?

2. Quantos treinamentos você já fez no site da Academia + Agrotis?
- () Apenas 1 treinamento
- () De 2 a 5 treinamentos
- () De 6 a 10 treinamento
- () Acima de 10 treinamentos

Usando como base de concordância a escala de Likert onde 1 significa discordo plenamente e 5 significa concordo plenamente, indique o quanto você concorda com as seguintes afirmativas:

3. Mídias:
- Os treinamentos disponibilizados na plataforma são úteis para sua capacitação?
- | | | | | |
|-----------------|-------------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
| <i>Discordo</i> | <i>plenamente</i> | <i>Discordo</i> | <i>Indeciso</i> | <i>Concordo</i> |
| | <i>plenamente</i> | | | <i>Concordo</i> |

4. Acessibilidade:
- O acesso a plataforma é fácil e rápido para atender as necessidades do usuário?
- | | | | | |
|-----------------|-------------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
| <i>Discordo</i> | <i>plenamente</i> | <i>Discordo</i> | <i>Indeciso</i> | <i>Concordo</i> |
| | <i>plenamente</i> | | | <i>Concordo</i> |

5. Usabilidade:

O uso da plataforma atende toda a necessidade de capacitação dos usuários internos?

(1) (2) (3) (4) (5)
Discordo plenamente *Discordo* *Indeciso* *Concordo* *Concordo plenamente*

6. Organização:

A organização das estruturas de conteúdos está de acordo com o esperado pelos usuários através de uma sequência lógica para sua capacitação?

(1) (2) (3) (4) (5)
Discordo plenamente *Discordo* *Indeciso* *Concordo* *Concordo plenamente*

7. Navegação:

A navegação através dos menus da plataforma é interativo e intuitivo para acesso do usuário?

(1) (2) (3) (4) (5)
Discordo plenamente *Discordo* *Indeciso* *Concordo* *Concordo plenamente*

8. Rotulagem:

A rotulagem através dos ícones é de fácil compreensão para o usuário?

(1) (2) (3) (4) (5)
Discordo plenamente *Discordo* *Indeciso* *Concordo* *Concordo plenamente*

9. Busca:

O sistema de busca de conteúdo dentro da plataforma atende os requisitos necessários pelo usuário?

(1) (2) (3) (4) (5)
Discordo plenamente *Discordo* *Indeciso* *Concordo* *Concordo plenamente*

10. Segurança:

Você considera o site da academia seguro para uso e arquivamento de suas informações e treinamentos.

(1) (2) (3) (4) (5)

Discordo plenamente Discordo Indeciso Concordo Concordo plenamente

11. Você já teve algum problema com o site da Academia + Agrotis?

☐ SIM

☐ NÃO

Se a resposta a cima foi SIM pode nos esclarecer qual?

12. Qual é a sua avaliação de usuário do site da Academia +Agrotis de acordo com a escala de Likert?

(1) (2) (3) (4) (5)
Discordo plenamente Discordo Indeciso Concordo Concordo plenamente

13. Você possui sugestões de melhoria quanto ao site da Academia + Agrotis?

☐ SIM

☐ NÃO

Se a resposta a cima foi SIM pode nos contar qual?
